|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Дело** | **Содержание** | **Результат** |
| Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 14.01.2021 N 88-1061/2021 | «З.И. обратилась к исполнительному директору с заявлением, в котором просила уволить ее по соглашению сторон с выплатой выходного пособия в размере 500 000 руб., который поставил на нем резолюцию "УП". Также на заявлении имеется резолюция Б. "согласовано в размере 100 837,05 руб.".  На основании данного заявления работодателем было подготовлено соглашение о расторжении трудового договора, из п. п. 1, 2 которого следует, что стороны пришли к соглашению о расторжении трудового договора N <...> от 1 апреля 2015 г. в соответствии с пунктом 1 статьи 77 ТК РФ, статьи 78 ТК РФ, последним рабочим днем является 26 июля 2019 г.  З.И., ознакомившись 26 июля 2019 г. с данным соглашением о расторжении трудового договора, указала в нем, что с увольнением согласна, но условия увольнения, указанные в п. 4.3 соглашения о расторжении трудового договора не соответствуют заявлению от 11 июля 2019 г., согласованному исполнительным директором Б. Требует выплатить указанную сумму в заявлении от 11 июля 2019 г.  З.И., полагая, что работодателем условия, указанные в заявлении о расторжении трудового договора в одностороннем порядке не могут быть изменены, что работодателем были нарушены ее трудовые права в связи с тем, что она не была уволена в согласованный срок и на согласованных условиях, ей не была выдана трудовая книжка, не выплачена компенсация в качестве выходного пособия, обратилась в суд с вышеуказанным иском.  Разрешая спор, оценив представленные доказательства в их совокупности и взаимосвязи в соответствии с требованиями статьи 67 ГПК РФ, доводы и возражения сторон, суд первой инстанции пришел к выводу, что оснований для удовлетворения требований истца не имеется. При этом суд исходил из того, что законом не предусмотрено подписание соглашения под условием, или при частичном согласии со всеми его пунктами, в связи с чем, соглашение сторонами не было достигнуто и у работодателя обязанности уволить истца не возникло, а поэтому трудовые отношения сторон, возникшие на основании трудового договора от 1 апреля 2015 г. N <...> до настоящего времени не прекращены, приказ об увольнении истца с 26 июля 2019 г. по данному основанию - соглашению сторон работодателем не издавался.  С данным выводом суда первой инстанции и его правовым обоснованием согласился суд апелляционной инстанции.  Суд кассационной инстанции находит данные выводы нижестоящих судов основанными на правильном применении норм материального права и соответствующими исследованным судом доказательствам». | В пользу работодателя |
| Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 11.02.2021 N 88-1972/2021 | **Увольнять работника по соглашению сторон в период распространения коронавируса допустимо**  «При этом трудовым законодательством не запрещено прекращать с работником трудовые отношения по соглашению сторон по пункту 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в период распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)». | В пользу работодателя, дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 21.12.2020 по делу N 88-28288/2020 | **Отказ работника от увольнения по соглашению может означать, что стороны к нему не пришли**  С работником заключили соглашение о расторжении трудового договора. Затем он направил 2 заявления о том, что подписал документ под давлением руководства и уходить не хочет. Трудовой договор все равно расторгли, и работник обратился в суд.  Первая инстанция и апелляция не увидели нарушений при увольнении.  Кассация с этим не согласилась. Она указала, что соглашение не может продолжать действовать, если нет волеизъявления сотрудника. Иначе получается, что трудовые отношения фактически прекращены по инициативе работодателя. О том, что соглашение не состоялось, говорят заявления работника о нежелании увольняться.  Дело направлено на новое рассмотрение.  Практика в подобных случаях неоднозначна. Часто суды не поддерживают работников, отказавшихся от соглашения, но иногда встают на их сторону. Например, так поступил 1-ый КСОЮ. | В пользу работника, дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 09.11.2020 N 88-23332/2020 | **То, что соглашение подписано задолго до увольнения, может говорить об отсутствии воли работника на его заключение.**  С работником заключили соглашение о расторжении трудового договора. В нем предусмотрели, что само увольнение произойдет почти через год. Не дожидаясь этого момента, работник заявил об отказе от соглашения, однако с ним все равно прекратили трудовые отношения.  Первая инстанция и апелляция не увидели нарушений в действиях работодателя. Аннулировать соглашение сторон можно только при взаимном согласии.  Кассация с ними не согласилась. То, что соглашение подписано задолго до увольнения, может говорить об отсутствии воли работника на его заключение.  Суд обратил внимание также на то, что работник ссылался на психологическое давление со стороны руководителя. При заключении соглашения иной работы или источников дохода он не имел. | В пользу работника, направлено на новое рассмотрение |
| Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 24.09.2020 N 88-6296/2020 | **Можно не оформлять отдельным документом соглашение о расторжении трудового договора, если есть заявление работника и приказ об увольнении**  Истец работал у ответчика. После выхода из отпуска он узнал, что фактически его оставили без работы, однако уволить по сокращению штата отказались. Он не был согласен увольняться по собственному желанию. Ему предложили уволиться по соглашению сторон, но, несмотря на неоднократные обращения, отказались такое соглашение составить. Ему не оплатили вынужденный по вине работодателя прогул.  «Принимая решение об отказе Т. в удовлетворении исковых требований о восстановлении на работе, взыскании денежных средств, суд первой инстанции руководствовался указанными нормами ТК РФ и разъяснениями по их применению и исходил из того, что увольнение Т. произведено по соглашению сторон на основании заявления работника от 4 сентября 2019 года об увольнении с 6 сентября 2019 года и приказа работодателя от 5 сентября 2019 года об увольнении с указанной даты. Суд указал, что форма соглашения трудовым законодательством не установлена, поэтому заявление об увольнении работника в совокупности с соответствующим приказом работодателя подтверждает достижение соглашения сторон на прекращение трудовых отношений.  Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, отклонив доводы Т. о его согласии на увольнение при условии выплаты выходного пособия в размере двух месячных заработных плат, поскольку достижение такого соглашения подтверждения не нашло. Также отклонил ссылку на ответ Гострудинспекции в Хабаровском крае, так как в своем ответе государственный инспектор также указывает на то, что форма соглашения о расторжении трудового договора законом не определена». | В пользу работодателя |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 13.02.2020 по делу N 88-3986/2020 | **Расторжение договора по соглашению сторон законно, даже если работник в день увольнения был на больничном**  «Проверяя доводы истца об увольнении в период временной нетрудоспособности, суд указал, что действующее трудовое законодательство не содержит ограничений для увольнения работника по соглашению сторон в период его временной нетрудоспособности. Такие требования закон устанавливает к увольнению по инициативе работодателя». | В пользу работодателя |
| Определения Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 04.06.2020 N 88-9719/2020; Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 18.08.2020 по делу N 88-18944/2020 | **Угроза увольнения по негативному основанию не признана судом принуждением работника подписать соглашение об увольнении**  «Судами первой и апелляционной инстанций дана оценка доводам истца о том, что отсутствовало ее волеизъявление на расторжение трудового договора, имелись неприязненные отношения с работодателем. Суд первой инстанции указал, что желание избежать увольнения по порочащим основаниям путем использования права на увольнение по соглашению сторон и последующее расторжение трудового договора само по себе не может являться подтверждением оказания давления на работника со стороны работодателя.». | В пользу работодателя |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 13.02.2020 по делу N 88-3986/2020; Апелляционное определение Московского городского суда от 10.07.2019 по делу N 33-29805/2019 | **Увольнение работника по соглашению сторон в период его временной нетрудоспособности допустимо**  «Проверяя доводы истца об увольнении в период временной нетрудоспособности, суд правомерно учел, что действующее трудовое законодательство не содержит ограничений для увольнения работника по соглашению сторон в период его временной нетрудоспособности, законодательство не допускает увольнения работника в указанный период только по инициативе работодателя.». | В пользу работодателя |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 03.03.2020 по делу № 88–4955/2020 | **Размер выходного пособия директору не должен противоречить интересам компании**  Гендиректора уволили по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК. Он получил компенсацию в размере трехмесячного среднего заработка. В трудовом договоре было предусмотрено, что в случае прекращения отношений по инициативе компании или соглашению сторон гендиректору выплачивается компенсация в размере 5 млн e. Эти деньги гендиректор не получил и обратился в суд.  Суды поддержали работодателя. Определенный в договоре размер компенсации при увольнении не может нарушать законные интересы других работников, самой компании и ее собственников. Система оплаты труда, действующая у работодателя, не предусматривает выплату в большем размере, чем установлено ст. 279 ТК. Истец не доказал, что выплата в 5 млн e отвечает требованиям соразмерности, разумности и обоснованности. Кроме того, несоразмерно высокую компенсацию следует расценивать как злоупотребление правом. | В пользу работодателя |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 17.03.2020 по делу N 88-2855/2020 | **О взыскании повышенной компенсации при увольнении**  «ДД.ММ.ГГГГ между К.Е.В. и генеральным директором ООО "Первое решение" было заключено соглашение о расторжении трудового договора, которым предусмотрена выплата ему компенсации в размере 1 037 357 рублей.  Приказом от ДД.ММ.ГГГГ К.Е.В. уволен в занимаемой должности на основании пункта 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по соглашению сторон).  Разрешая спор, суд первой инстанции исходил из того, что согласованная соглашением о расторжении трудового договора компенсационная выплата не предусмотрена ни законом, ни локальными актами работодателя, выходным пособием не является и не направлена на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей. Суд пришел к выводу о злоупотреблении правом со стороны К.Е.В. и бывшего генерального директора ООО "Первое решение" и отказал истцу в удовлетворении требований». | В пользу работодателя |
| Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 18.02.2020 по делу N 88-5040/2019 | **Завышенная компенсация по соглашению – нужно предусмотреть в локальных актах**  «В обоснование иска указал, что работал в должности первого заместителя директора в ООО "Концессии теплоснабжения" с ДД.ММ.ГГГГ и был уволен ДД.ММ.ГГГГ по соглашению сторон на основании п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с выплатой шестикратного среднего месячного заработка, что предусмотрено дополнительным соглашением к трудовому договору N от 14 мая 2018 года.  Однако, выходное пособие в размере шестикратного среднего месячного заработка, которое составило в размере 1 654 305 рублей 86 копеек, ответчиком не выплачено.  Суд апелляционной инстанции при разрешении спора правильно указал, что выплата компенсации в шестикратном размере при увольнении по соглашению сторон не предусмотрена Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ООО "Концессии теплоснабжения", а также не предусмотрена данная выплата и иными локальными актами, действующими на предприятии». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 14.01.2020 по делу N 33-1531/2020 | **Договоренность о расторжении трудового договора должна быть оформлена в письменном виде**  «Разрешая исковые требования К.А. о восстановлении на работе, суд первой инстанции, оценив в совокупности представленные доказательства, руководствуясь положениями ст. ст. 67, 78 Трудового кодекса РФ, по смыслу которых договоренность о расторжении трудового договора, порождающая для сторон трудового договора юридически значимые последствия, должна быть оформлена в письменном виде, обоснованно пришел к выводу об отсутствии предусмотренных законом оснований для увольнения истца по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ и восстановлении К.А. на работе, поскольку в материалы дела не представлено доказательств о том, что истец изъявила желание на прекращение трудовых отношений, соглашения о расторжении трудового договора в письменной форме заключено не было». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 10.07.2019 по делу N 33-29823/2019 | **Сторонами не было заключено соглашение о расторжении трудового договора в письменной форме, суд посчитал увольнение незаконным**  «Таким образом, из правового смысла вышеуказанных норм следует, что при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами.  При этом такая договоренность в соответствии со ст. 67 ТК РФ должна быть оформлена в письменном виде и порождает для обеих сторон трудового договора юридически значимые последствия.  Для прекращения трудового договора по соглашению сторон недостаточно волеизъявления одной стороны работодателя или работника, а необходимо взаимное волеизъявление обеих сторон.  При этом, как следует из материалов дела между сторонами не было заключено соглашение о расторжении трудового договора в письменной форме.  При установленных по делу обстоятельствах и с учетом требований закона, учитывая также, что истец не был ознакомлен с приказом об увольнении и установив, что после произведенного ответчиком увольнения истец продолжал исполнять свои трудовые обязанности, суд пришел к выводу о незаконности увольнения Б. по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.  Судебная коллегия, принимая во внимание отсутствие доказательств, объективно свидетельствующих о том, что между сторонами было достигнуто соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон, - в полной мере соглашается с приведенными в решении суда выводами об удовлетворении исковых требований Б. о признании увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ незаконным». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 18.09.2018 по делу N 33-9392/2018 | **Для расторжения трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ заключение соглашения не обязательно, но обязательно наличие доказательств, подтверждающих достижение договоренности**  «Из материалов дела следует, что 11.05.2018 Т. обратилась к командиру отряда филиала "Кемеровский ВГСО" ФГУП "ВГСЧ" с докладной, в которой просила уволить ее 25.05.2018 по соглашению сторон (л.д. 73). Командиром отряда на докладную наложена резолюция с текстом "В приказ. 25.05.2018 уволить по соглашению сторон".  Доказательств того, что вышеуказанная докладная написана под давлением, материалы дела не содержат. При этом свидетельскими показаниями опровергнута позиция истца о понуждении к написанию докладной об увольнении.  Приказом командира отряда филиала "Кемеровский ВГСО" ФГУП "ВГСЧ" от 25.05.2018 N 259 л/с Т. уволена по соглашению сторон по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ. С приказом Т. ознакомлена 25.05.2018, на приказе сделала отметку о несогласии с увольнением (л.д. 47, 74).  В судебном заседании Т. подтвердила, что все выплаты получила 25.05.2018, после увольнения на работу не выходила.  Судебная коллегия считает, что указанная докладная записка - подписанный Т. рапорт на увольнение с указанием даты увольнения, согласованный работодателем является, по сути, соглашением о расторжении договора. Трудовым кодексом РФ форма соглашения о расторжении трудового договора не определена». | В пользу работодателя |
| Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20.06.2016 N 18-КГ16-45; 05.09.2014 N 37-КГ14-4; Определения Московского городского суда от 19.07.2019 N 4г-8732/2019; от 22.07.2019 N 4г-9191/2019; Апелляционные определения Санкт-Петербургского городского суда от 19.02.2020 N 33-4097/2020 по делу N 2-5368/2019; Московского городского суда от 28.02.2017 по делу N 33-6369/2017; от 26.02.2019 по делу N 33-3938/2019; от 20.05.2019 по делу N 33-22387/2019 | **Суды приравнивают увольнение беременной женщины по соглашению сторон к увольнению по инициативе работодателя и признают такое увольнение незаконным**  «Между тем, по смыслу подлежащих применению к спорным отношениям сторон норм материального права, заявление Ч.К.А. об отказе от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора в связи с наличием у нее беременности свидетельствует о том, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить своего действия ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного частью 1 статьи 261 ТК РФ.  Иное толкование указанных нормативных положений привело бы к ограничению объема трудовых прав работника, заключившего соглашение с работодателем о расторжении трудового договора и лишенного возможности в силу сложившихся обстоятельств отказаться от исполнения соглашения, и, как следствие, к отказу в предоставлении законных гарантий работнику, в частности гарантии от увольнения беременной женщине.  Следовательно, гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная частью первой статьи 261 ТК РФ, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77 ТК РФ).  При указанных обстоятельствах решение суда об отказе в восстановлении Ч.К.А. на работе в должности, занимаемой на момент увольнения, не может быть признано законным и обоснованным, в силу чего подлежит отмене, а заявленное требование о восстановлении на работе подлежит удовлетворению». | В пользу работника |
| Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 04.06.2020 N 88-9767/2020 | **Принуждение доказывает работник**  «При рассмотрении дела судами не установлено, что соглашение при расторжении трудового договора Ч.С.С. подписано по принуждению со стороны работодателя, поскольку доказательств, свидетельствующих о вынужденном характере подписания соглашения о расторжении трудового договора, Ч.С.С. суду не представлено». | В пользу работодателя |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 26.05.2020 N 88-12610/2020 по делу N 2-2758/2019 | **Заявление, соглашение о расторжении трудового договора и приказ об увольнении состоялись в один день, в приказе об увольнении работник сделал запись, что с увольнением не согласен – суд усмотрел принуждение**  «По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учетом исковых требований Б.Ю., возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: имелось ли взаимное согласие сторон трудового договора на его прекращение и не оказывалось ли со стороны работодателя давление на работника, принуждающего его к увольнению с формулировкой основания увольнения "по соглашению сторон".  <…>  Так, из материалов дела следует, что заявление о расторжении трудового договора, соглашение о расторжении трудового договора и приказ об увольнении состоялись в один день - 25.02.2019 г. При этом в приказе об увольнении работник указал, что с увольнением не согласен (л.д. 45).  В процессе разрешения спора судом по делу были допрошены свидетели, в том числе Б.А.ВА. (непосредственный руководитель истца), М., из показаний которых, а также объяснений истца, следует, что увольнению истца предшествовал факт задержания правоохранительными органами одной из кабельных бригад ответчика за хищение кабеля.  Свидетель Б.А.ВА. пояснил, что во время беседы с Б.А.ВБ. и членами бригады, подозреваемыми в хищении кабеля, сообщил работникам, что в отношении них будет проведена служебная проверка и возбуждено уголовное дело, давал работникам время подумать, они согласились на увольнение по соглашению сторон, чтобы избежать уголовного преследования, а также, что именно свидетель предоставил работникам распечатанные бланки (образцы заявления) для увольнения по соглашению сторон (л.д. 116).  Из показаний, данных суду свидетелем М., следует, что во время беседы, проводимой Б.А.ВА., перед работниками был поставлен выбор: либо быть уволенными либо "по статье", либо по соглашению сторон. Работники выбрали соглашение сторон; при этом по состоянию на 25.02.2019 г. Б.Ю. намерения увольняться не имел (л.д. 117).  В процессе разрешения спора истец последовательно утверждал, что работал у ответчика с 1980 года, к дисциплинарной ответственности не привлекался, имел поощрения, намерения увольняться не имел, учитывая, в том числе, его предпенсионный возраст.  Эти доказательства не стали предметом исследования суда первой инстанции». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 30.09.2019 по делу N 33-41636/2019 | **Работник не смог доказать принуждение к заключению соглашения о расторжении трудового договора**  «Разрешая спор с учетом установленных по делу обстоятельств на основании собранных по делу доказательств, в том числе объяснений сторон, показаний свидетелей \*\*\* Р.В., \*\*\* Е.И., письменных доказательств, суд, руководствуясь положениями ст. ст. 77, 78 Трудового кодекса РФ, Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами РФ Трудового кодекса РФ", а также учитывая положения ст. 56 ГПК РФ, правильно исходил из того, что каких-либо достоверных, относимых и допустимых доказательств вынужденности подписания истцом соглашения о расторжении трудового договора или принуждения к его подписанию не представлено, в связи с чем вывод суда о том, что 03.08.2018 между сторонами состоялась договоренность относительно оснований и срока увольнения К. на изложенных в нем условиях, в том числе с выплатой денежной компенсации в размере трех должностных окладов, является правильным». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 05.05.2017 по делу N 33-1625/2017 | **Увольнение работника по соглашению сторон в период отпуска допустимо**  «При этом, суд правильно указал, что доводы истца о том, что на день прекращения трудового договора она находилась в отпуске по уходу за ребенком и на больничном, не имеют правового значения при разрешении данного спора, поскольку трудовое законодательство не содержит запрета на увольнение по соглашению сторон в период отпуска и временной нетрудоспособности.  Учитывая изложенное, в связи с указанными обстоятельствами не имеется оснований для признания незаконным увольнения истца по соглашению сторон». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 20.06.2019 по делу N 33-12002/2019 | **Суд признал правомерным увольнение по соглашению сторон без оформления соглашения**  Работник написал заявление об увольнении по соглашению сторон и ушел в отпуск. Организация уволила его в день, указанный в заявлении. Копию приказа и уведомление с просьбой получить трудовую книжку направила почтой.  Сотрудник обратился в суд. Он посчитал увольнение несогласованным, так как само соглашение сторон о расторжении трудового договора он не подписывал.  Суд указал, что работодатель порядок увольнения не нарушил. Заявление работника и договоренность сторон об увольнении свидетельствуют о взаимном желании прекратить трудовые отношения. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 29.01.2019 N 33-1766/2019 | **Работодатель вправе не выплачивать работнику премию сверх суммы в соглашении об увольнении**  Сотрудник в конце года был уволен по соглашению сторон. Он посчитал, что должен получить годовую премию, как и остальные сотрудники. Однако ему отказали в выплате. Работник обратился в суд.  Суд сотрудника не поддержал. Он обратил внимание на условия соглашения. В нем стороны определили сумму компенсации при увольнении и подтвердили, что финансовых претензий друг к другу не имеют. Значит, работодатель не был обязан выплачивать премию уволенному. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 20.06.2019 N 33-26999/2019 | **Из-за опечатки выходное пособие увеличилось в 10 раз - суд спас организацию от лишних выплат**  С работником заключили соглашение об увольнении. Когда соглашение передали в бухгалтерию, выяснилось, что в сумме выходного пособия указана лишняя цифра. Получилось, что работнику надо выплатить более 7 млн руб. вместо около 712 тыс. руб. Ему предложили подписать исправленное соглашение, но он отказался. Организация не стала ничего выплачивать сотруднику.  Точку в споре поставил Мосгорсуд, взыскав пособие в размере около 712 тыс. руб. Он исходил из того, что эта сумма соответствует пяти окладам работника. Аналогично размер пособия устанавливался всем уволенным по соглашению сторон. Более высокая сумма не отвечает принципам соразмерности, разумности и обоснованности.  Суд также обратил внимание на то, что организация провела внутреннее расследование и объявила выговор сотруднику, допустившему опечатку. Кроме того, она неоднократно уведомляла работника об опечатке и необходимости урегулировать спор. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Свердловского областного суда от 26.04.2018 по делу N 33-7309/2018 | **Увольнение полагал незаконным, ссылаясь на то, что у него (истца) отсутствовало добровольное волеизъявление на расторжение трудового договора и прекращение трудовых отношений.**  Указал, что работодатель в лице директора С.А. и начальника отдела кадров С.Е. вынудили его (истца) 12.12.2017 подписать соглашение о расторжении трудового договора, под угрозой увольнения его и его супруги <...>8, которой остался один год до пенсии, по порочащим основаниям и под угрозой передачи в правоохранительные органы материалов о совершении им, супругой и иными работниками хищения средств работодателя путем проставления смен  Никем не оспаривается, что 12.12.2017 истец ознакомлен ответчиком с приказом от 30.11.2017 о проведении проверки, в котором указано на организацию проверки информации о наличии преступного сговора истца, его заместителя <...>9, начальника караула <...>13, начальника караула <...>10 с целью хищения средств ответчика путем внесения ложных сведений в табель учета рабочего времени и журналы служебной документации  Судебная коллегия соглашается с выводом суда первой инстанции о достоверности этих объяснений истца, свидетельствующих об отсутствии добровольности подписания истцом соглашения о расторжении трудового договора, вынужденности подписания такого соглашения под угрозой подачи ответчиком заявления о возбуждении уголовного дела, увольнения, в т.ч. супруги истца по порочащим основаниям. Поскольку соглашение о расторжении трудового договора истцом подписано вынужденно (о чем было заявлено ответчику в этот же день при направлении заявления), принуждение к увольнению имело место со стороны работодателя, суд правомерно указал на незаконность увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.  Приходя к выводу о достоверности объяснений истца о вынужденности увольнения, судебная коллегия учитывает как предшествующее увольнению поведение истца (который намерения уволиться не высказывал, что подтверждено всеми свидетелями, имел кредитные обязательства до 2019 г.), так и обстоятельства 12.12.2017, а также направление истцом в адрес ответчика в этот же день заявления о вынужденности увольнения. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 10.04.2017 по делу N 33-13005/2017 | **Работница обратилась с заявлением об увольнении по соглашению сторон. На его основании работодатель издал приказ об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Письменное соглашение об увольнении стороны не оформили.**  Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции отменено, вынесено новое решение.  Письменное соглашение об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ как самостоятельный документ не является обязательным. Его отсутствие не препятствует увольнению работника по данному основанию. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Свердловского областного суда от 28.02.2018 по делу N 33-3621/2018 | **После транспортного происшествия работнику было предложено написать заявление об увольнении по соглашению сторон**.  В этот же день стороны заключили соглашение о расторжении трудового договора и работник был уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.  Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.  Совокупностью доказательств подтверждено, что намерения уволиться у работника не было, он написал заявление по настоянию руководителя, находясь в подавленном эмоциональном состоянии после транспортного происшествия. Таким образом, добровольное волеизъявление работника на увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ отсутствовало, работник подписал соглашение о расторжении трудового договора вынужденно.  Из объяснений заместителя начальника по кадрам и социальным вопросам К. следует, что 14.07.2017 при проведении разбора начальник дирекции усмотрел в действиях машиниста локомотива С. нарушение, выразил недоверие, в связи с чем предложил написать заявление на увольнение. После селекторного совещания он с С. прошел в свой кабинет, где в его присутствии и под его диктовку С. написал заявление о расторжении трудового договора (л. д. 193).  Из показаний свидетелей 3 4, 5, 6, 7., С. следует, что до 14.07.2017 намерения уволиться у С. не имелось. Данное обстоятельство подтверждает также факт обращения С. 26.07.2017 с заявлением об отзыве заявления о расторжении трудового договора, как написанного в состоянии стресса и под давлением (л. д. 64).  Согласно Регламента участия специалистов психофизиологических подразделений и медицинских работников негосударственных учреждений здравоохранения ОАО "РЖД" в разборе транспортных происшествий и иных связанных с нарушением правил безопасности движения и эксплуатации железнодорожного транспорта событий на инфраструктуре ОАО "РЖД" в случае транспортного происшествия, повлекшего причинение тяжкого вреда здоровью человека, руководство депо обеспечивают явку работников локомотивных бригад, причастных к транспортному происшествию к психологу для проведения беседы и расширенного психофизиологического расследования. Кроме того, психологи и медицинские работники НУЗ ОАО "РЖД" принимают участие в разборе таких транспортных происшествий.  Как следует из материалов дела, с 11.07.2017 по 13.07.2017 истец находился в рейсе. 13.07.2017 и 14.07.2017 происходил разбор произошедшего транспортного происшествия. Согласно пояснений свидетеля 1 С. к психологу для проведения беседы не направлялся, при проведении разбора психолог участия также не принимал (л. д. 212 оборот).  Из пояснений представителя ответчика следует, что возможной причиной, повлиявшей на принятие С. решения об увольнении, стало его психологическое состояние (л. д. 195). | В пользу работника |
| Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 03.07.2017 по делу N 33-8588/2017 | **Работницу обвинили в появлении на работе в состоянии алкогольного опьянения, истребовали объяснительную. Опасаясь увольнения по инициативе работодателя, работница написала заявление об увольнении по соглашению сторон и подписала соответствующее соглашение**  Доводы работницы о намерении уволить ее за появление на работе в состоянии опьянения не свидетельствуют, что ее вынудили написать заявление и подписать соглашение о расторжении трудового договора. Не доказано, что работодатель оказывал на нее давление.  Увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано законным, поскольку предупреждение о возможности увольнения по компрометирующему основанию не свидетельствует об оказании давления на работника | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 18.09.2018 по делу N 33-35759/2018 | **Работник подал заявление о расторжении трудового договора по соглашению сторон. Работодатель издал приказ об увольнении работника по основанию и в срок, которые были указаны в заявлении. До даты увольнения работник направил письмо об отзыве заявления.**  Соглашение работника и работодателя об условиях прекращения трудовых отношений не может быть изменено впоследствии по воле одной из сторон. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.03.2018 N 33-6196/2018 по делу N 2-1581/2017 | **Дополнительным соглашением к трудовому договору установлено, что при увольнении по соглашению сторон работнику выплачивается компенсация в размере шести средних месячных заработных плат.**  Оспариваемая денежная компенсация носит произвольный характер, не направлена на возмещение работнику издержек, связанных с прекращением трудовых отношений. Кроме того, ее установление является преимуществом по сравнению с другими работниками организации, что противоречит требованиям ч. 1 и 2 ст. 3 ТК РФ.  Вывод основан на том, что выплата работнику компенсаций, в том числе связанных с расторжением трудового договора, должна быть предусмотрена законом или действующей в организации системой оплаты труда, устанавливаемой коллективным договором, локальными нормативными актами. Следовательно, закрепления условия о выплате только в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему) недостаточно. Кроме того, по мнению судов, денежная компенсация, предусмотренная трудовым договором при увольнении по соглашению сторон, не относится к гарантиям и компенсациям, подлежащим реализации при увольнении, не направлена на возмещение связанных с исполнением трудовых или иных обязанностей затрат и не является выходным пособием.  стороны злоупотребили принадлежащими им правами в сфере трудовых отношений, предусмотрев выплату выходного пособия, не предусмотренного Трудовым кодексом РФ либо локальным актом работодателя.  Судебная коллегия находит выводы суда первой инстанции правильными, основанными на нормах действующего трудового законодательства РФ и соответствующими установленным обстоятельствам дела.  Трудовой кодекс РФ, не устанавливая запрета на улучшение положения работника по сравнению с трудовым законодательством путем установления в трудовом договоре, дополнительных соглашениях к нему, ином правовом акте повышенных компенсации при досрочном прекращении трудового договора, в то же время обязывает стороны трудового договора действовать разумно при определении размера компенсаций, соблюдая один из основных принципов, закрепленных в ст. 17 Конституции Российской Федерации, об осуществлении прав и свобод человека и гражданина не в ущерб правам и свободам других лиц. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 24.05.2017 по делу N 33-19301/2017 | **В дополнительном соглашении к трудовому договору было установлено, что при увольнении по соглашению сторон работнику, помимо сумм, причитающихся от работодателя, выплачивается выходное пособие в размере трехкратного среднего заработка. Работница уволена по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, однако работодатель указанную выплату не произвел.**  Оспариваемое выходное пособие не относится к гарантиям и компенсациям при увольнении, не возмещает работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, размер спорной выплаты не соответствует системе оплаты труда у работодателя, носит произвольный характер. Это в совокупности свидетельствует о злоупотреблении сторонами правом при включении в трудовой договор пункта о такой выплате.  Несоразмерно высокое выходное пособие следует расценивать как злоупотребление правом, поскольку оно не создает дополнительной мотивации работника к труду, не отвечает принципу адекватности компенсации.  Отказывая в удовлетворении требований, суд верно учел, что предусмотренное дополнительным соглашением от \*\*\* г. выходное пособие в размере трехкратного среднего заработка, к гарантиям и компенсациям, подлежащим реализации при увольнении работника, не относится, не направлено на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, размер спорной выплаты не соответствует действующей у ответчика системе оплаты труда работников, носит произвольный характер, что в совокупности свидетельствует о злоупотреблении сторонами правом при включении подобного пункта в трудовой договор. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Омского областного суда от 06.06.2018 по делу N 33-3494/2018 | **О признании незаконным и отмене приказа о прекращении (расторжении) трудового договора, восстановлении на работе, взыскании неполученного заработка, компенсации морального вреда.**  Истец указал, что он написал заявление об увольнении, соглашение о расторжении трудового договора было подписано в этот же день, однако приказ об увольнении работодателем издан до того, как осуществлен досмотр его вещей, до окончания служебной проверки; считает увольнение незаконным, заранее спланированным действием работодателя.  Работал в подвижном составе, сделал замечание пассажиру, но затребовали объяснения по факту его избиения и нахождения на работе в нетрезвом состоянии, пиши соглашение иначе уволим за пьянку. Не избивал, не пил.  Приказ об увольнении издан раньше подписания соглашения | В пользу работника |
| Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 24.12.2018 по делу N 33-19114/2018 | **О взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплаты заработной платы и компенсации морального вреда.**  Стороны состояли в трудовых отношениях, истец ссылается на то, что при увольнении полный расчет с ним произведен не был.  Удержаны деньги по ученическому договору  Профессия на обучении не приобреталась, только обязательный сертификат для работы | В пользу работника |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 22.11.2018 N 33-7339/2018 | **О взыскании компенсации по соглашению о расторжении трудового договора, компенсации за задержку выплаты, морального вреда.**  При увольнении на основании п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ истцу не была выплачена компенсация, предусмотренная соглашением о расторжении трудового договора.  Отказывая в удовлетворении требований, суд верно учел, что предусмотренное дополнительным соглашением от \*\*\* г. выходное пособие в размере трехкратного среднего заработка, к гарантиям и компенсациям, подлежащим реализации при увольнении работника, не относится, не направлено на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, размер спорной выплаты не соответствует действующей у ответчика системе оплаты труда работников, носит произвольный характер  стороны злоупотребили принадлежащими им правами в сфере трудовых отношений, предусмотрев выплату выходного пособия, не предусмотренного Трудовым кодексом РФ либо локальным актом работодателя. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 06.12.2018 по делу N 33-52723/2018 | **О взыскании денежной компенсации за задержку выплаты окончательного расчета при увольнении**  При увольнении не произведена выплата причитающейся заработной платы и компенсации за неиспользованный отпуск в полном объеме, окончательный расчет произведен с просрочкой, однако сумма выплачена без компенсации, предусмотренной ст. 236 Трудового кодекса РФ, что истец полагает незаконным, нарушающим его трудовые права.  признано несостоятельным (банкротом), в отношении него открыто конкурсное производство, конкурсным управляющим утвержден Щ.  но по банкротству прекращается начисление штрафов, пеней, неустоек и т.п. за исключением текущих платежей, а также процентов, а допвыплата при увольнении по соглашению - текущие платежи, требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, также после даты принятия заявления о признании должника банкротом  трудовые споры между должником и работником должника рассматриваются в порядке, определенном трудовым законодательством и гражданским процессуальным законодательством.  Кроме того, положения ст. 236 Трудового кодекса РФ устанавливают обязанность работодателя при задержке (просрочке) выплаты работнику заработной платы и иных причитающихся выплат произвести их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) и такая обязанность возникает независимо от наличия вины работодателя. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 14.12.2018 по делу N 33-55811/2018 | **Истец указал, что осуществлял трудовую деятельность в организации ответчика, трудовой договор был расторгнут. При увольнении работодатель не произвел с истцом окончательный расчет по денежной компенсации неиспользованных дней отпуска. причинен моральный вред.**  С учетом ст. 236 ТК РФ | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 18.12.2018 N 33-52592/2018 | **Не в полном объеме и несвоевременно выплачивал ему заработную плату. В день увольнения ответчик неверно рассчитал денежные средства, причитающиеся истцу при увольнении, и не предоставил документы, необходимые при увольнении.**  стороны согласились прекратить трудовые правоотношения на указанных в Соглашении условиях, ответчик условия Соглашения исполнил в полном объеме, Соглашение о прекращении трудового договора по соглашению сторон никем не оспорено.  Требования истца о взыскании процентов за пользование чужими денежными средствами, почтовых расходов, являются производными от требования о взыскании заработной платы, в связи с чем, также отклонены судом.  В требованиях об обязании ответчика выдать полагающиеся работнику справки при увольнении судом отказано, так как 27 декабря 2017 г. вышеуказанные справки были направлены ответчиком в адрес истца.  Доводы о том, что указанная в Соглашении сумма является выходным пособием, не состоятельны, поскольку выплаченная истцу сумма корреспондирует с выполненным истцом окончательным расчетом по заработной плате по 14 декабря 2017 г., в состав которого входит заработная плата, компенсация за неиспользованный отпуск и транспортные расходы. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 12.11.2018 по делу N 33-2611/2018 | **На обращение к ответчику о выплате заработной платы за сверхурочную работу последний признал обоснованность требований и произвел предварительный расчет заработной платы за сверхурочную работу, выплата заработной платы не произведена, трудовые отношения между сторонами прекращены** по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ  предоставлена справка об установлении ему <данные изъяты> и о разработке индивидуальной программы реабилитации. Полагает, что ответчик должен был создать специальные условия труда и установить режим рабочего времени 35 часов в неделю. Фактически продолжительность рабочей недели истца составляла 40 часов и выше, привлекался к работе в ночное время, в выходные и праздничные дни. На обращение истца о выплате за сверхурочную работу, ответчик признал обоснованность и произвел предварительный расчет с применением годичного срока давности, выплата которых не произведена.  Доводы жалобы о том, что спорная сумма была включена в заключенное 9 апреля 2018 года между сторонами соглашение о прекращении трудовых отношений по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, и покрывала все причитающиеся истцу выплаты опровергается представленным суду апелляционной инстанции расчетным листком за апрель 2018 года (л.д. 115), из которого однозначно усматривается, что перерасчет заработной платы за сверхурочную работу в указанную сумму включен не был.  При этом, вопреки позиции апеллятора, выплата, оговоренная сторонами в вышеуказанном соглашении, не свидетельствует о включении в нее гарантированного истцу вознаграждения за труд при сверхурочной работе, данная выплата к гарантиям и компенсациям, подлежащим реализации при увольнении работника по указанному основанию не относится, выходным пособием не является и не направлена на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, в связи с чем видятся ошибочными доводы жалобы о замене истцу причитающейся ему оплаты за сверхурочную работу указанной выплатой. | В пользу работника |
| Решение Октябрьский районный суд г.Красноярска от 22 июня 2018 г. по делу № 2-4124/2018 | **5 марта 2018 года она была уволена по соглашению сторон, а 7 марта 2018 года она получила от ответчика письмо от 5 марта 2018 года с просьбой подписать соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон**  волеизъявление на увольнение она не выражала, заявление об увольнении по соглашению сторон не писала, соглашение не подписывала | В пользу работника |